ESTIMATES

Canada Industrial Relations Board

2000-2001
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2001-III-28

ISBN 0-660-61164-3

Canada Industrial Relations Board

2000-2001
Estimates

Report on Plans and Priorities

Approved:

Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour

100-04344/

Table of Contents

Section I: Messages

A. Message from the Chairperson 1
B. Management Representation Statement 2

Section II: Departmental Overview

A. Mandate, Roles and Responsibilities 3
B. Departmental/Program Objectives 5
C. External Factors Influencing the CIRB 6
D. Departmental Planned Spending 8

Section III: Plans, Results and Resources

A. Planned Spending 9
B. Business Line Objective 9
C. Business Line Description 9

Section IV: Horizontal Information - N/A

Section V: Financial Information

Table 5.1: Source of Respendable and Non-Respendable Revenue 13
Table 5.2: Net Cost of Program for the Estimate Year 13

Section VI: Other Information 15

Index

Section I: Messages

A. Message from the Chairperson

In last year's Report on Plans and Priorities for the newly established Canada Industrial Relations Board (CIRB), a series of measures were described that would be undertaken to improve the Board's effectiveness, manage its caseload more expeditiously and become more responsive to the needs of the industrial relations community.

Much progress has already been made. The Board case management practices have been revised to increase their efficiency and effectiveness. A detailed strategic planning process was implemented to address the complex issues likely to arise during the transition from the Canada Labour Relations Board to the CIRB. Financial practices were revised and updated and a shared financial services agreement entered into with the PSSRB, thus establishing an independent but less costly auditing and control function. The Board facilities have been completely renovated, resulting in a significant reduction of space requirements, while improving the facilities used by clients. Additional performance measures for adjudicative, mediative and investigative functions are being developed. Consultations with our clients throughout the country with respect to our Regulations and rules of practice have just been completed.

Although these accomplishments are encouraging, it is important not to underestimate the challenges that await us in the coming year. Our operating pressures remain significant. Board workload has increased by 20%. Clients have expressed the need for a stronger regional labour relations officer presence to allow increased use of mediation to facilitate the settlement of disputes, thus eliminating costly hearings. The Board technological environment is outdated and requires an extensive, and most likely costly, upgrade in order to meet the demands of increasing workload and the timeframes for issuing decisions set out in our enabling legislation.

During the second year of operation the Board will have to face these challenges. I have no doubt that given the appropriate level of resources, the coming year will be even more successful than the last.

B. Management Representation Statement

MANAGEMENT REPRESENTATION

Report on Plans and Priorities 2000-2001

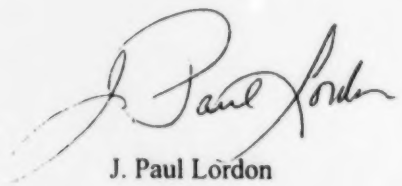
I submit, for tabling in Parliament, the 2000-2001 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Canada Industrial Relations Board.

To the best of my knowledge, the information:

- Accurately portrays the Board's mandate, priorities, strategies and planned key results of the organization;
- Is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities*;
- Is comprehensive and accurate;
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning and Reporting Accountability Structure (PRAS) on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



J. Paul Lordon
Chairperson
February 22, 2000

Section II: Departmental Overview

A. Mandate, Roles and Responsibilities

The *Constitution Act, 1867*, provides that provincial jurisdiction extends over "Property and Civil Rights", meaning that the negotiation of collective agreements containing terms and conditions of employment for employees is regulated by the provinces. The Constitution, however, assigns exclusive jurisdiction to Parliament over specific sectors of the economy, and as such, it has seen fit to enact laws regulating employment matters within those sectors that have constitutionally been reserved to it. The laws governing the federal jurisdiction are contained in the *Canada Labour Code*, which is divided into three parts:

Part I- Industrial Relations
Part II- Occupational Safety and Health
Part III- Labour Standards

Part I of the *Code* sets out the terms under which trade unions may acquire the legal right to represent employees in the negotiation of collective agreements with their employer. It also delineates the process under which collective bargaining takes place and provides remedies to counter infractions committed by any party subject to the *Code*'s provisions.

Part I of the *Canada Labour Code* had remained virtually unchanged since 1972. However, with the coming into force on January 1, 1999 of Bill C-19, an *Act to amend the Canada Labour Code (Part I), R.S. 1998 C. 26*, significant changes were made to the *Code* in an effort to modernize it and improve the collective bargaining process for federally regulated industries. The *Act* replaced the Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board as an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the *Canada Labour Code*.

The Canada Industrial Relations Board's ***mandate*** *is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.*

In support of its mandate, the Board established the following vision and values.

- decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner
- successful resolution of labour relations problems through appropriate dispute resolution mechanisms
- an involved and well-informed labour relations community
- effective Regulations and practices developed through consultation with clients

In the discharge of its mandate and the exercise of its powers, the Board aims to be progressive and innovative, efficient and effective and accountable. The working environment at the Board promotes learning and development, harmony, teamwork and respect.

The Board's **role** is to exercise its powers in accordance with the Preamble to the *Code*, which states that Parliament considers "... the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all ... ". To that end, the Board aims to be responsive to the needs of the labour relations community across Canada in all aspects of delivering its program.

- **Organization and Program Composition**

The Board is currently comprised of the Chairperson, four full-time Vice-Chairpersons, and six full-time Members (three representing employees and three representing employers). All are appointed by the Governor in Council: the Chairperson and the Vice-Chairpersons for terms not to exceed five years, the Members for terms not to exceed three years.

The Chairperson is the Chief Executive Officer of the Board. The provisions of the *Canada Labour Code* assign to the Chairperson supervision over and direction of the work of the Board, including:

- the assignment and reassignment to panels of matters that the Board is seized of;
- the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;
- the determination of the date, time and place of hearing;
- the conduct of the work of the Board;
- the management of the Board's internal affairs; and
- the duties of the staff of the Board.

B. Departmental/Program Objectives

The Board has established a series of strategic objectives in support of its mandate:

- to seek solutions to labour relations problems by determining the cause and nature of conflict and by applying the appropriate dispute resolution mechanism, including fact finding, mediation and adjudication;
- to conduct its activities in a timely, fair and consistent manner;
- to consult its clients on its performance and in the development of its regulations, policies and practices;
- to promote an understanding of its role, processes and jurisprudence; and
- to conduct its business and to manage its resources in a manner that is fiscally sound in accordance with the *Financial Administration Act* and the policies and directives of the Central Agencies.

The Board's Headquarters is located in the National Capital Region. Support to the program is provided by the Executive Director and the Senior Legal Counsel, both reporting directly to the Board's Chairperson. The Executive Director is responsible for regional operations, case management, information management and information technology, financial and administrative services and human resources. The Legal Services Branch provides legal assistance, as required by the Board, and acts as the Board's legal counsel in most judicial review proceedings.

Organization Chart

C. External Factors Influencing the CIRB

The Canada Industrial Relations Board was established on January 1, 1999, following an exhaustive consultation process which led to the enactment of Bill C-19, An *Act to amend the Canada Labour Code*. The consultations were held in the context of the Sims Task Force Review of Part I of the *Code*, the first such review to be conducted in nearly 25 years.

As a result of these consultations and of the recommendations contained in the Sims Task Force Report, *Seeking A Balance*, the Canada Industrial Relations Board was established to replace the Canada Labour Relations Board.

In January 1999, the Federal Minister of Labour, the Honourable Claudette Bradshaw, announced the coming into force of amendments to Part I of the *Canada Labour Code*, stating that the newly established Canada Industrial Relations Board "... will be a great asset to both labour and management in the federally regulated sector".

The new legislation that abolished the Canada Labour Relations Board and created the Canada Industrial Relations Board contains provisions designed to allow the CIRB to operate more expeditiously and economically than its predecessor board. The legislative amendments which have had, to date, the most positive impact on the efficiency of the Board's operations, in terms of timeliness and costs of hearings, are undoubtedly those clarifying the powers of the Chair to assign and reassign cases, and those allowing for the assignment of certain cases to single-member panels, rather than three-member panels.

These legislative amendments were the foundation for a complete reorganization of the Board's case management structure and practices during the first year of the CIRB's operations. They resulted in immediate, tangible results by reducing the time taken to schedule hearings, review files, and issue decisions.

The recent statutory amendments provide the legislative framework through which the Board's economy, efficiency and expeditiousness could be further enhanced:

- the potential appointment of part-time members and vice-chairs, on a regional basis, thus reducing travel costs and increasing the Board's capacity to provide expeditious hearings;

- the potential for increased use of technology (teleconferencing and video conferencing) to reduce hearing costs;

- the ability to determine matters on the basis of the parties' written submissions, without holding a public hearing;

- the requirement that decisions be issued within 90 days from when the panel reserved its decision;

- the power to mediate the settlement of a case at any stage of a proceeding, thus also reducing hearing costs and contributing to more effective industrial relations.

It is clear, after one full year of operation, that the CIRB cannot take full advantage of these opportunities, to meet the needs of its clients and to realize fully the intent of the recent statutory changes, without enough additional members to allow tripartite hearings to be promptly scheduled, additional operational resources and a complete upgrade of its information management and information technology infrastructure.

In addition to responding to specific statutory changes and client demands, the Board must also respond to the Government's general priorities. The *Speech from the Throne* of October 12, 1999 noted that:

> *"The Government will become a model user of information technology and the Internet. By 2004, our goal is to be known around the world as the government most connected to its citizens, with Canadians able to access all government information and services on-line at the time and place of their choosing."*

There is a very wide gap between this government commitment, and the CIRB's present information technology resources. Despite the recent statutory changes to allow most matters to be dealt with by telecommunications, the internal infrastructure does not allow us to do so. The accessibility of Board services to its clientele, particularly remotely and through the regional offices, does not meet the expectations of the statute and of the Board's own strategic planning process. Our clients cannot communicate with us electronically, because we do not have Internet e-mail. We are unable to receive important central agency communications electronically because we do not have access to the Government Intranet. And yet, both Parliament and our clients have set out expectations that can only be met through additional resources and a complete upgrade of our electronic environment.

In addition, clients have expressed the requirement for more mediation and front-line assistance from the Board's labour relations officers. These demands and expectations, in conjunction with the increased volume of cases being submitted to the Board, are creating significant resource pressures and potential limitations on the Board's capacity to expeditiously deliver the services required by the industrial relations community.

D. Departmental Planned Spending

($ thousands)	Forecast Spending 1999-2000*	**Planned Spending 2000-2001**	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
Budgetary Main Estimates (gross)	8,658.0	**8,992.0**	**8,992.0**	**8,992.0**
Adjustments**	2,022.2	--	--	--
Net Planned Spending	10,680.2	8,992.0	8,992.0	8,992.0
Less: Non-respendable revenue	(10.0)	(10.0)	(10.0)	(10.0)
Plus: Cost of services received without charge	2,579.0	2,215.9	2,215.9	2,215.9
Net cost of Program	13,249.2	11,197.9	11,197.9	11,197.9
Full Time Equivalents	94	97	97	97

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

** **Adjustments are to accommodate approvals obtained since the Annual Reference Level Update (ARLU) exercise and to include Budget initiatives.**

Section III: Plans, Results and Resources

Business Line - Administration of the *Canada Labour Code*

A. Planned Spending ($ thousands) and Full Time Equivalents (FTE)

Forecast Spending 1999-2000	**Planned Spending 2000-2001**	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
13,249.2	**8,992.0**	8,992.0	8,992.0
94	**97**	97	97

B. Business Line Objective

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

C. Business Line Description

The Board's single business line - administration of the *Canada Labour Code* - is its program. As a result, the plans, priorities, strategies and the intended results for the business line are identical to those of the program. The business line is delivered through three major service lines: adjudication, mediation and information/communications.

The certification of bargaining units, adjudicative and related services as provided for by the *Code*, in response to the application of the parties, form the Board's critical and essential function. When differences arise between bargaining agents and employers, which cannot be resolved by the regional labour relations officers, these differences are referred to the Board for adjudication. A large majority of all matters decided by the Board are based on the parties' written submissions and on the detailed investigation reports filed by the regional labour relations officers. The remainder are decided after the holding of public hearings at which the parties produce evidence and submit arguments in support of their respective positions. All Board decisions are issued in writing. The reasons for decision are subsequently published in both official languages for the benefit of the labour relations community at large. The Board may consist of a three-member panel, one of whom must be either the Chairperson or a Vice-Chairperson, or a single-member panel, either the Chairperson or a Vice-Chairperson.

The administration of the *Canada Labour Code* is primarily a two-stage process, first involving mediation and investigation work of the labour relations officers, and then

the Board. Labour relations officers working out of the Board's regional offices in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto and Vancouver, with a sub-office in Winnipeg, are responsible for the processing and investigation of applications, complaints and referrals filed by the Board's clientele. The labour relations officers hold informal discussions and mediation sessions with the parties in order to resolve contentious issues. Settling complaints and disputes at the regional level eliminates the need for costly public hearings, accelerates the decision-making process, and in some instances, can avoid the unlawful shutdown of important services. Solutions arrived at between the parties contribute to greater harmony in the workplace.

Information/communication services are provided on an ongoing basis by the Board, management and staff who continue to be active in the labour relations community, through direct consultation with clients, by responding to *ad-hoc* enquiries, and through presentations by Board members and staff. Information concerning the Board's jurisprudence and activities is made available through the publication and distribution of *Reasons for Decision*, newsletters and information circulars. The CIRB also provides information through its web-site and is currently developing its new Regulations and practice notes following extensive consultations with its clients throughout the country.

Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources

Key Results Commitments	Planned Results	Related Activities	Resources (000)	Resources (%)
effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada	decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner	• intake and investigative services • case management activities • Board deliberations, public and in-camera hearings • production, translation, and dissemination of Board decisions • legal and research services in support of Board deliberations and court proceedings • information management services and the development of mechanisms to make the Board's activities more accessible and less costly	**6,027.5**	**66**
	successful resolution of applications and complaints through alternative dispute resolution mechanisms	• alternative dispute resolutions services	**1,187.2**	**13**

Key Results Commitments	Planned Results	Related Activities	Resources (000)	(%)
	an involved and well-informed labour relations community	• publication and distribution of *Reasons for Decisions*, newsletters, information circulars • direct consultations with clients • response to *ad-hoc* inquiries from the public • public access to a resource center on industrial relations and administrative law • enhancement of CIRB web-site • presentations by Board members and staff to the industrial relations community	1,004.6	11
	effective regulations and practices, pursuant to the revised *Canada Labour Code* and the establishment of the CIRB	• client consultations, publications, and distribution of Regulations and Practices	182.7	2
			8,402.0	92

Note: Financial, Administrative and Human Resources services in support of Key Results Commitments represent 8%.

Section V: Financial Information

Table 5.1: Source of Non-Respendable Revenue

($ thousands)	Forecast Revenue 1999-00	**Planned Revenue 2000-01**	Planned Revenue 2001-02	Planned Revenue 2002-03
Photocopies of decisions and material related to cases such as transcripts for hearings	10.0	**10.0**	10.0	10.0
Total Non-Respendable Revenue	10.0	**10.0**	10.0	10.0

Table 5.2: Net Cost of Program for the Estimate Year

	Canada Industrial Relations Board
($ thousands) Planned Spending	**8,992.0**
Plus: Services Received Without Charge Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	**1,877.8**
Contribution covering employees' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	**338.1**
	2,215.9
Less: Non-Respendable Revenue	**(10.0)**
2000-2001 Net Program Cost	**11,197.9**
Full Time Equivalents	97

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

Section VI: Other Information

Statutes and Regulations currently in force

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)	R.S.C. (1985), c. L-2, as amended by S.C. 1998, c.26
Canada Labour Code (Part II - Occupational Safety and Health)	R.S.C. (1985), c. L-2

Canada Industrial Relations Board
C.D. Howe Building
4th Floor, West Tower
240 Sparks Street
Ottawa, Ontario K1A 0X8

Telephone: 1-800-575-9696
Facsimile: (613) 947-5407
E-mail: cirbccri@istar.ca
Internet Site: www.cirb-ccri.gc.ca

Publication

Canada Industrial Relations Board Annual Report

Index

- departmental overview 3
- mandate 2-5
- objectives 5
- performance measures 1
- plans 1, 2, 9
- priorities 1, 2, 7, 9
- program 4, 5, 8, 9, 13
- publication 10, 11, 15
- responsibilities 3
- role 3, 4, 5
- roles and responsibilities 3
- strategies 2, 9

BUDGET DES DÉPENSES

Conseil canadien des relations industrielles

Budget des dépenses
2000-2001

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca
No. de catalogue BT31-2/2001-III-28

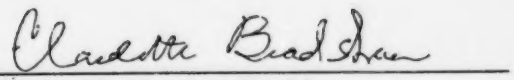
ISBN 0-660-61164-3

Conseil canadien des relations industrielles

Budget des dépenses 2000-2001

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé :



L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

Table des matières

Section I : Messages

A. Message du président 1
B. Déclaration de la direction 2

Section II : Vue d'ensemble du ministère

A. Mandat, rôles et responsabilités 3
B. Objectifs 5
C. Facteurs externes influant sur le CCRI 6
D. Dépenses prévues 8

Section III : Plans, résultats et ressources

A. Dépenses prévues 9
B. Objectif du secteur d'activité 9
C. Description du secteur d'activité 9

Section IV : Initiatives horizontales — S/O

Section V : Renseignements financiers

Tableau 5.1 : Source des recettes disponibles et des recettes non disponibles 13
Tableau 5.2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire 13

Section VI : Autres renseignements 15

Index

Section I: Messages

A. Message du président

L'année dernière, le rapport sur les plans et les priorités du nouveau Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), décrivait les mesures que le Conseil comptait prendre pour devenir plus efficace, traiter et régler les affaires de façon plus rapide et mieux tenir compte des besoins du milieu des relations du travail.

Nos réalisations sont nombreuses. Le Conseil a procédé à une refonte complète des méthodes de gestion des affaires afin de les rendre plus efficientes et efficaces. Un processus de planification stratégique détaillé a été mis en place en vue de régler les problèmes complexes susceptibles de se poser durant la transition du CCRT au CCRI. Les pratiques financières ont été révisées et mises à jour et une entente de partage des services financiers a été conclue avec la CRTFP, créant ainsi une fonction de vérification et de contrôle indépendante et moins onéreuse. Les locaux du Conseil ont été complètement réaménagés, ce qui nous a permis de grandement réduire nos besoins d'espace et d'améliorer l'espace utilisé par la clientèle. Des mesures du rendement additionnelles seront bientôt mises au point en ce qui concerne les fonctions du processus décision, de médiation et d'enquête. Enfin, les consultations auprès de notre clientèle partout au pays au sujet du Règlement et des règles de pratique viennent tout juste de se terminer.

Ces réalisations sont certes stimulantes, mais il ne faut pas sous-estimer les défis que nous aurons à relever au cours de la prochaine année. Nous faisons face à de nombreuses contraintes opérationnelles. La charge de travail du Conseil a augmenté de 20 pour cent. Nos clients voudraient que nous ayons un plus grand nombre d'agents des relations du travail présents dans les régions permettant ainsi un recours accru à la médiation pour faciliter le règlement de différends, et éviter ainsi la tenue d'audiences onéreuses. Les ressources technologiques du Conseil sont désuètes et nous devrons procéder à une mise à niveau générale et fort probablement très coûteuse, en vue de répondre aux exigences d'une charge de travail accrue et de respecter les délais fixés au CCRI pour rendre ses décisions aux termes de la loi habilitante.

Au cours de la deuxième année d'activités, le Conseil devra relever ces défis. Je ne doute pas qu'avec les ressources appropriées, nos succès seront encore plus nombreux que l'année dernière.

B. Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Rapport sur les plans et les priorités de 2000-2001

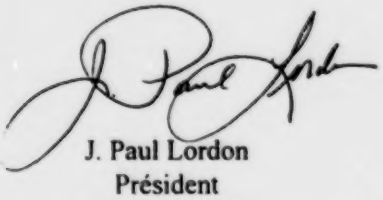
Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2000-2001 du Conseil canadien des relations industrielles.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement le mandat, les plans, les priorités, les stratégies et les résultats escomptés de l'organisation;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.



J. Paul Lordon
Président
le 22 février 2000

Section II : Vue d'ensemble du ministère

A. Mandat, rôles et responsabilités

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de « la propriété et des droits civils », ce qui signifie, en règle générale, que la négociation des conventions collectives renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties :

Partie I-	Relations du travail
Partie II-	Sécurité et santé au travail
Partie III-	Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés dans la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)*, L.C. 1998 ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective pour les secteurs d'activité réglementés par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif, responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du *Code canadien du travail*.

> *Le Conseil canadien des relations industrielles a pour* ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a établi la vision et les valeurs suivantes.

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique
- le règlement des différends en relations du travail à l'aide des mécanismes appropriés de règlement de conflit
- un milieu des relations du travail impliqué et bien informé
- un Règlement et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule du *Code* où il est dit que le Parlement estime «... que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada dans tous les aspects de l'exécution de son programme.

- **Organisation et structure du programme**

Le Conseil est actuellement composé du président, de quatre vice-présidents à temps plein et de six membres à temps plein (trois représentant les employés et trois les employeurs). Ces personnes sont toutes nommées par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans.

Le président est le premier dirigeant du Conseil. Aux termes du *Code*, il doit assurer la direction et contrôler les activités du Conseil, notamment en ce qui a trait à :

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la fixation des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

B. Objectifs du CCRI ou du programme

Le Conseil s'est fixé une série d'objectifs stratégiques pour appuyer son mandat :

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du conflit et en appliquant le mécanisme approprié de règlement des différends dont la recherche des faits, la médiation et la prise de décisions;
- s'acquitter de ses responsabilités de manière rapide, juste et uniforme;
- consulter sa clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de ses règlements, politiques et pratiques;
- favoriser la compréhension de son rôle, de ses processus et de sa jurisprudence;
- s'acquitter de son mandat et gérer ses ressources de manière responsable sur le plan financier en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* et les politiques et directives des organismes centraux.

L'administration centrale du Conseil est établie dans la région de la capitale nationale. Les activités du programme sont appuyées par le directeur exécutif et le conseiller juridique principal, qui relèvent tous deux directement du président du Conseil. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, de la gestion de l'information et de la technologie informatique, des services financiers et administratifs et des ressources humaines. La direction générale des Services juridiques fournit l'aide juridique dont le Conseil a besoin et agit à titre de conseiller juridique du Conseil dans la plupart des révisions judiciaires.

Organigramme

C. Facteurs externes influant sur le CCRI

Le Conseil canadien des relations industrielles a été créé le 1er janvier 1999 à la suite de consultations exhaustives qui ont mené à l'adoption du projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail*. Les consultations se sont déroulées dans le contexte de l'examen de la Partie I du *Code* par le Groupe de travail Sims, le premier examen du genre à être effectué depuis presque 25 ans.

À la suite des consultations et de la publication des recommandations contenues dans le rapport du Groupe de travail Sims, Vers l'Équilibre, le Conseil canadien des relations industrielles a été créé pour remplacer le Conseil canadien des relations du travail.

En janvier 1999, la ministre fédérale du Travail, Mme Claudette Bradshaw, a annoncé l'entrée en vigueur des modifications de la Partie I du *Code canadien du travail*, en indiquant que le nouveau Conseil canadien des relations industrielles «s'avérera un atout tant pour les syndicats que pour les employeurs dans les secteurs de travail de compétence fédérale».

La nouvelle loi, qui abolit le Conseil canadien des relations du travail et crée le Conseil canadien des relations industrielles, contient des dispositions visant à permettre au CCRI de fonctionner de manière plus rapide et économique que son prédécesseur. Les modifications législatives qui ont eu, à ce jour, une incidence très favorable sur

l'efficacité des activités du Conseil, pour ce qui est du respect des délais et des économies réalisées au titre des audiences, sont assurément celles qui ont clarifié les pouvoirs du Président d'attribuer et de réattribuer les affaires, et ceux qui l'autorisent à attribuer certaines affaires à des bancs constitués d'un seul membre plutôt que de trois membres.

Ces modifications législatives ont servi de fondement à une refonte complète des pratiques et de la structure de gestion des affaires au cours de la première année d'activité du CCRI. Ce qui a produit des résultats immédiats et concrets, écourtant les délais à fixer des dates d'audiences, à ré-examiner les dossiers, et à rendre des décisions.

Les modifications récemment apportées à la loi établissent le cadre législatif qui devrait permettre au Conseil de servir sa clientèle de façon encore plus économique, efficiente et rapide.

- la possibilité de nommer des membres et des vice-présidents à temps partiel, à l'échelon régional, et de réduire ainsi les frais de déplacement et d'augmenter la capacité du Conseil de tenir des audiences accélérées;

- la possibilité d'un recours accru à la technologie (téléconférences et vidéoconférences) afin de réduire les frais d'audience;

- la possibilité de régler les affaires sur la foi d'arguments écrits présentés par les parties, sans tenir d'audience publique;

- l'obligation de rendre des décisions dans les 90 jours suivant la date à laquelle le banc a pris sa décision en délibéré;

- le pouvoir de régler une affaire par voie de médiation à tout stade d'une procédure, ce qui réduit également les frais d'audience et contribue à améliorer les relations de travail.

Il est clair, à la suite d'une année complète d'activité, que le CCRI ne peut tirer partie pleinement de toutes ces occasions pour répondre aux besoins de sa clientèle et de réaliser en totalité l'objet des récentes modifications législatives sans un certain nombre de nouveaux membres pour permettre de fixer rapidement des audiences tripartites, sans ressources opérationnelles additionnelles et la mise à niveau complète de ses systèmes de gestion de l'information et de technologie de l'information.

En plus de mettre à effet les modifications législatives particulières et de répondre aux besoins de sa clientèle, le Conseil a tenu compte des priorités générales du gouvernement. Dans *Le discours du Trône* du 12 octobre 1999, il est précisé ce qui suit :

> *«Le gouvernement deviendra un utilisateur modèle des technologies de l'information et d'Internet. D'ici 2004, nous voulons être connus dans le monde entier comme le gouvernement le mieux branché avec ses citoyens. Les Canadiens et les Canadiennes auront accès à toute l'information et à tous les services gouvernementaux en direct, à l'endroit et au moment qui leur conviennent.»*

L'écart est énorme entre l'engagement du gouvernement et les ressources de technologie informatique du CCRI. Malgré les récentes modifications législatives visant à permettre le règlement de la plupart des affaires par les moyens de télécommunications, le Conseil ne dispose pas de l'infrastructure interne voulue pour passer à l'action. L'accessibilité des services du Conseil à la clientèle, plus particulièrement dans les régions éloignées et les bureaux régionaux, ne correspond pas aux attentes de la *Loi* et du processus de planification stratégique du Conseil. Notre clientèle ne peut pas communiquer avec nous électroniquement parce que nous n'offrons pas de service de courrier par l'Internet. Il nous est impossible de recevoir les communications importantes des organismes centraux par voie électronique parce que nous n'avons pas accès à l'Intranet du gouvernement. Pourtant, le Parlement et notre clientèle ont exprimé des

attentes auxquelles nous ne pouvons actuellement répondre que si nous disposons des ressources additionnelles et des moyens électroniques nécessaires.

En outre, la clientèle s'est prononcée en faveur d'un recours accru à la médiation et aux agents des relations du travail du Conseil. Ces exigences et attentes, conjuguées à l'augmentation du volume d'affaires, mettent les ressources à dure épreuve et risquent de limiter la capacité du Conseil de fournir rapidement les services dont a besoin le milieu des relations du travail.

D. Dépenses prévues

(en milliers de $)	Prévisions de dépenses 1999-2000*	**Dépenses prévues 2000-2001**	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	8 658,0	**8 992,0**	**8 992,0**	**8 992,0**
Rajustements**	2 022,2	--	--	--
Coût net du programme	10 680,2	8 992,0	8 992,0	8 992,0
Moins : Recettes non disponibles	(10,0)	(10,0)	(10,0)	(10,0)
Plus : Coûts des services reçus sans frais	2 579,0	2 215,9	2 215,9	2 215,9
Total net des dépenses prévues	13 249,2	11 197,9	11 197,9	11 197,9
Équivalents temps plein	94	97	97	97

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** **Les rajustements visent à tenir compte des approbations obtenues depuis la mise à jour annuelle des niveaux de référence (MJANR) et incluent les initiatives budgétaires.**

Section III : Plans, résultats et ressources

Secteur d'activité — Administration du *Code canadien du travail*

A. Dépenses prévues (en milliers de dollars) et équivalents temps plein (ETP)

Prévisions de dépenses 1999-2000	**Dépenses prévues 2000-2001**	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
13 249,2	**8 992,0**	8 992,0	8 992,0
94	**97**	97	97

B. Objectif du secteur d'activité

Favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.

C. Description du secteur d'activité

Le seul secteur d'activité du Conseil — l'administration du *Code canadien du travail* — constitue aussi son unique programme. Par conséquent, les plans, priorités, stratégies et résultats escomptés du secteur d'activité sont les mêmes que ceux du programme. Le secteur d'activité comprend trois principaux services : le processus décisionnel, la médiation et l'information/les communications.

L'accréditation des unités de négociation, les services décisionnels et les services connexes fournis en vertu du *Code* à la demande des parties, constituent la fonction cruciale et essentielle du Conseil. Lorsque les différends entre les agents négociateurs et les employeurs ne peuvent être réglés par les agents des relations du travail dans les bureaux régionaux, ces différends sont renvoyés au Conseil pour décision. Le Conseil tranche la grande majorité des affaires sur la foi des arguments écrits des parties et des rapports d'enquête détaillés préparés par les agents des relations du travail dans les bureaux régionaux. Les autres affaires sont tranchées après la tenue d'audiences publiques au cours desquelles les parties produisent des éléments de preuve et présentent des arguments à l'appui de leur thèse respective. Toutes les décisions du Conseil sont rendues par écrit et les motifs de décision, le cas échéant, sont subséquemment publiés dans les deux langues officielles pour l'ensemble du milieu des relations du travail. Le Conseil peut être composé d'un banc de trois personnes dont l'un d'eux doit être le

président ou un vice-président, ou d'un banc constitué d'un seul membre, soit le président ou un vice-président.

L'administration du *Code canadien du travail* comporte principalement deux étapes, la première étant le travail de médiation et d'enquête des agents des relations du travail, l'autre, l'intervention du Conseil. Les agents des relations du travail, qui se trouvent dans les bureaux régionaux du Conseil situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver et dans un bureau satellite à Winnipeg, sont chargés de traiter les demandes, les plaintes et les renvois présentés par les clients du Conseil et de faire enquête à leur sujet. Ils organisent des discussions informelles et des séances de médiation avec les parties afin de régler les questions litigieuses. Le fait de régler les plaintes et les conflits au niveau régional élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses, accélère le processus décisionnel et, dans certains cas, peut éviter l'interruption illégale de services importants. Les solutions qui sont trouvées sans l'intervention d'un tiers favorisent davantage l'harmonie au travail.

Des services d'information et de communication sont fournis sur une base continue par le Conseil, la direction et le personnel, qui continuent de jouer un rôle actif dans le milieu des relations du travail, à l'occasion de consultations avec la clientèle, de présentations par les membres du Conseil et le personnel et en répondant aux demandes de renseignements spéciales du grand public. La publication et la distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et de circulaires fournit aussi de l'information au sujet de la jurisprudence du Conseil et de ses activités. De plus, le CCRI fournit de l'information sur son site Web et élabore présentement ses nouveaux Règlements et ses règles de pratiques, à la suite de consultations avec la clientèle ayant eu lieu à travers du Canada.

Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources (000)	(%)
relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada	des décisions au sujet des demandes et des plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	• services d'évaluation et d'enquête • activités de gestion des affaires • délibérations du Conseil, audiences publiques et à huis clos • production, traduction et diffusion des décisions du Conseil • services juridiques et services de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des actions en justice • services de gestion de l'information et élaboration de mécanismes pour rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins onéreuses	**6 027,5**	**66**
	le règlement de demandes et de plaintes par l'application des modes appropriés de règlement des différends	• services de règlement des différends	**1 187,2**	**13**
	un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	• publication et distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et de circulaires • consultations directes avec la clientèle • réponse aux demandes de renseignements spéciales du grand public • accès du grand public à un centre de ressources sur le droit du travail et le droit administratif • amélioration du site Web du CCRI • présentations par les membres du Conseil et le personnel au milieu des relations du travail	**1 004,6**	**11**

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources (000)	(%)
	un Règlement des pratiques efficaces par suite de la version du *Code canadien du travail,* et de la création du CCRI	• consultations avec la clientèle, publications et diffusion du Règlement et des pratiques	**182,7**	**2**
			8 402,0	**92**

Nota: Les Services des finances, d'administration et des ressources humaines représentent 8% des principaux engagements en matière de résultats

Section V : Renseignements financiers

Tableau 5.1 : Source des recettes non disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions de recettes 1999-2000	**Recettes prévues 2000-2001**	Recettes prévues 2001-2002	Recettes prévues 2002-2003
Photocopies des décisions et des documents relatifs aux affaires comme les transcriptions des audiences	10,0	**10,0**	10,0	10,0
Total des recettes non disponibles	10,0	**10,0**	10,0	10,0

Tableau 5.2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

	Conseil canadien des relations industrielles
(en milliers de dollars) Dépenses prévues	**8 992,0**
Plus : Services reçus sans frais Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	**1 877,8**
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	**338,1**
	2 215,9
Moins: Recettes non disponibles	**(10,0)**
Coût net du programme pour 2000-2001	**11 197,9**
Équivalents temps plein	**97**

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

Section VI : Autres renseignements

Lois et règlements en vigueur

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)	L.R.C. (1985), ch. L-2, tel que modifié par L.C. 1998, ch.26
Code canadien du travail (Partie II - Sécurité et santé au travail)	L.R.C. (1985), ch. L-2

Conseil canadien des relations industrielles
Édifice C.D. Howe
4e étage, Tour ouest
240, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 0X8

Téléphone : 1-800-575-9696
Télécopieur : (613) 947-5407
Courriel : cirbccri@istar.ca
Site Internet : www.cirb-ccri.gc.ca

Publication

Rapport annuel du Conseil canadien des relations industrielles

Index

- mandat 2-5
- mesures du rendement 1
- objectifs 5, 9
- plans 1, 2, 9
- priorité 1, 2, 7, 9
- programme 4-5, 8-9, 13
- publication 6, 10-12, 15
- responsabilités 3, 5
- rôle 3-5, 10
- rôles et responsabilités 3
- stratégies 2, 9
- vue d'ensemble du ministère 3